



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Fortaleza-CE, 21 de setembro de 2022.

| APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA DE PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO NA UNIDADE (não inferior a CD-03) | |
|---|--|
| DADOS DA UNIDADE ORGANIZACIONAL | |
| Nome e sigla da unidade: | Superintendência de Tecnologia da Informação - STI |
| Dirigente titular responsável: | Edgar Marçal de Barros Filho |
| Quantitativo total de servidores TAE's na unidade (consultar Painel de Gestão de Pessoas): | 90 |
| Quantidade de vagas no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) - Limitado a 30%: | 27 |
| DADOS GERAIS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO | |
| Modalidade de execução do PGD: | <input type="checkbox"/> Teletrabalho integral |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Teletrabalho parcial |
| | <input type="checkbox"/> Presencial |
| Data de início do PGD: | Outubro/2022 |
| Data de término do PGD: | Março/2023 |
| Observações: | |
| As modalidades do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) são: presencial e teletrabalho, sendo que o teletrabalho poderá ser realizado em regime integral ou parcial. A diferença entre execução parcial e integral é que, no regime de execução integral , o participante cumpre a jornada de trabalho remotamente em sua totalidade e, no regime de execução parcial , o participante cumpre parte da jornada de trabalho remotamente e parte em regime presencial. | |
| Embora seja indicado que as atividades que possam ser realizadas de maneira remota sejam incluídas na modalidade de teletrabalho, o dirigente da unidade (não inferior a CD-03) poderá adotar o PGD para os servidores em regime presencial também, se entender conveniente para a Administração. | |
| COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DOS PARTICIPANTES (selecionar 6 competências) | |
| <input type="checkbox"/> Atendimento ao Público | <input type="checkbox"/> Liderança |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comunicação | <input checked="" type="checkbox"/> Organização e Planejamento |
| <input checked="" type="checkbox"/> Cultura da Qualidade | <input type="checkbox"/> Relacionamento Interpessoal |
| <input type="checkbox"/> Empreendedorismo | <input checked="" type="checkbox"/> Tomada de Decisão |
| <input type="checkbox"/> Flexibilidade | <input type="checkbox"/> Trabalho em Equipe |
| <input checked="" type="checkbox"/> Foco no Resultado | <input checked="" type="checkbox"/> Visão Sistêmica |
| Competências | Definições |
| Atendimento ao Público | Capacidade de atender com presteza ao público externo e interno. |
| Comunicação | Capacidade de estabelecer e utilizar meios para transmitir e receber informações de forma clara e objetiva. |
| Cultura da Qualidade | Capacidade de zelar pela qualidade e aperfeiçoamento contínuo dos processos, produtos e serviços. |
| Empreendedorismo | Capacidade de visualizar oportunidades e propor soluções inovadoras, viáveis e adequadas ao ambiente do trabalho. |
| Flexibilidade | Capacidade de rever posturas e adaptar-se às mudanças e às necessidades emergentes. |
| Foco no Resultado | Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização, tomando as providências necessárias para que sejam cumpridos prazos e metas planejadas. |
| Liderança | Capacidade de conduzir equipes, desenvolvendo as pessoas para atingir objetivos organizacionais. |
| Organização e Planejamento | Capacidade de ordenar e planejar ações, ambientes ou equipes priorizando sequências e formas de execução para atingir os objetivos. |
| Relacionamento Interpessoal | Capacidade de interagir com as pessoas de forma empática e respeitosa, mesmo em situações adversas, mantendo um ambiente organizacional agradável e estimulador. |
| Tomada de Decisão | Capacidade de identificar e escolher a alternativa mais adequada para solucionar um problema, no período ideal, considerando riscos e oportunidades. |
| Trabalho em Equipe | Capacidade de trabalhar com demais membros da sua equipe, tendo atitudes de cooperação para que todos alcancem os objetivos organizacionais, desenvolvendo um ambiente de colaboração mútua. |
| Visão Sistêmica | Capacidade de ter a visão da instituição como um todo e da interdependência das áreas ou subsistemas, considerando os impactos de uma ação. |
| ORIENTAÇÕES GERAIS | |
| 1. As competências comportamentais mínimas necessárias serão utilizadas também para desempate. Nesse contexto, caso haja empate quando da avaliação com as 6 competências comportamentais selecionadas pelo Dirigente da Unidade (CD-03), os servidores empatados deverão ser avaliados com as demais 6 competências, apenas. Se o empate persistir, o dirigente deverá seguir o §2º do art. 12 da IN 65/2020/ME. | |
| 2. Todos os campos do formulário possuem preenchimento obrigatório. | |
| 3. O formulário deverá ser assinado pelo Dirigente da Unidade (CD-03). | |



Documento assinado eletronicamente por **EDGAR MARCAL DE BARROS FILHO, Superintendente**, em 06/10/2022, às 14:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufc.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3443511** e o código CRC **76A543CE**.
